

Egbert Schellenberg FNV  
Johann Honders CNV



Nieuwdorp, 20 mei 2022

Onze kenmerk: HRCS 22-241/lj

Onderwerp: Eindbod CAO Zeeland Refinery 2021-2022

Geachte heren Schellenberg en Honders,

Op 4 en 6 april ontvingen wij van u bericht dat het onderhandelingsresultaat van 18 maart 2022 voor de CAO 2021 was afgewezen door de vakbondsleden van Zeeland Refinery. U heeft daarbij aangegeven waarom het voorliggende onderhandelingsresultaat is afgewezen.

**ZR is bereid een extra stap te doen in de vorm van een eindbod als volgt:**

- We behouden het huidige protocol met de 2,5 procent en verhogen de eenmalige uitkering van 500 euro zoals genoemd in par. 4 van het protocol naar 1000 euro.

De context waarin we dit eindbod neerleggen is:

- **Marktconformiteit van ZR's verloning**

Om de instroom van nieuwe starters attractief te maken hebben we beslist om de startersverloning te verhogen. Daarnaast hebben we een aantal maatregelen genomen om de doorstroom te bevorderen en de impact van de overuren-belasting op onze medewerkers verminderen. We hebben het 110% rooster ingevoerd, de overwerktoeslag gedurende werkdagen is verdubbeld, een extra opkomst wordt extra beloond met 150 euro, we hebben een aanwervingsbonus ingesteld van 1000 euro en we gaan 6 Operators extra werven.

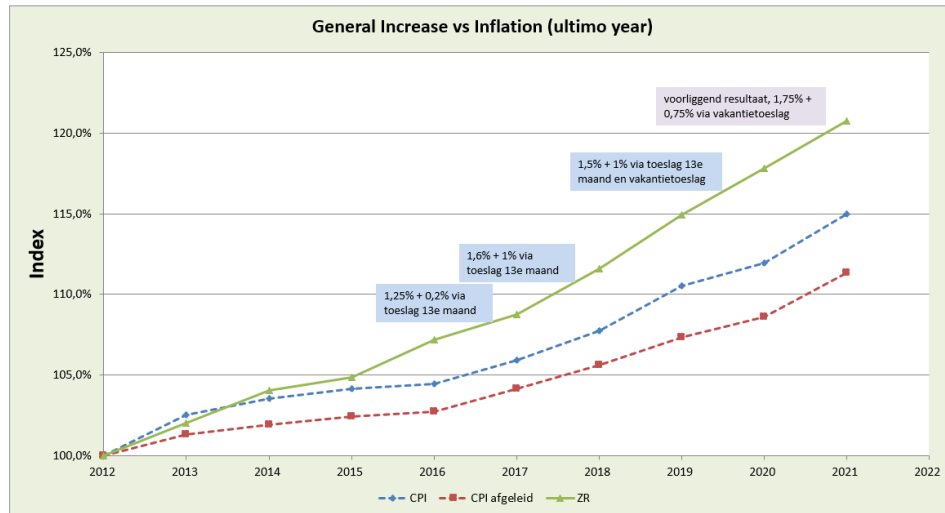
Dit is gepaard gegaan met intensieve communicatie via shiftplatform en in direct tussen de Manager Operations en alle medewerkers van alle shiften.

Ons doel is om de bezetting weer zo snel mogelijk op orde te krijgen om daarmee de last van het overwerk te doen afnemen.

- **Faire verloning voor onze medewerkers**

ZR's verloningspolitiek is gericht op faire verloning. Voor de CAO jaar 2021 hebben de bonden en ZR 2,5 procent algemene salarisverhoging onderhandeld. We stellen vast dat in hetzelfde CAO jaar BP géén algemene salarisverhoging heeft gegeven en Gunvor omgerekend 2,25 procent.

Ook als we kijken naar de salarisverhogingen in de voorbije jaren stellen we vast dat de verloning evolutie van ZR duidelijk boven de inflatielijnen ligt:



noot: Afgeleide inflatie is inflatie zonder de effecten van overheidsmaatregelen bedoeld om gedrag te veranderen (bijv. extra accijns op tabak om roken te ontmoedigen).

#### - De specifieke context van vandaag

De transitie noodzaak van onze industrie stelt bijzondere uitdagingen voor ons bedrijf waarbij het conflict tussen het westen en Rusland de zaken nog verder bemoeilijkt. In zo een context is het van belang dat werkgever en werknemers samen optrekken om de toekomst van ons bedrijf veilig te stellen.

Met vriendelijke groet,  
ZEELAND REFINERY N.V.

N.M.P. de Muynck,  
General Manager.

## **Bijlage: Eindbod CAO 2021-2022 Zeeland Refinery**

### **1. Looptijd**

De looptijd bedraagt 12 maanden te weten ingaande op 1 oktober 2021 en expirerend op 30 september 2022.

### **2. Structurele loonsverhoging**

Werkgever zal het roosterinkomen structureel verhogen met ingang van 1 januari 2022 met 1,75%. Indachtig de ingangsdatum van 1 januari 2022 zal tevens een éénmalige bruto uitkering plaatsvinden ter grootte van 1,75% van 3 maal het roosterinkomen van de maand oktober 2021; Dit betekent effectief een structurele verhoging van 1,75% per 1 oktober 2021.

### **3. Toeslag Vakantietoeslag**

Met ingang van 1 januari 2022 geldt dat voor ploegendienst werknemers de in artikel 9 lid 1d bedoelde toeslag van 16% wordt verhoogd naar 30%. Deze afspraak vertegenwoordigt een structurele waarde van 0,75%.

### **4. Éénmalige bruto uitkering:**

De werknemer die op 1 maart 2022 geen verhoging heeft ontvangen ingevolge dienstmededeling 22-019 ("Tijdelijke aanpassing arbeidsvoorwaarden CAO", dd. 3 maart 2022) lid b ontvangt een éénmalige bruto uitkering ter grootte van € 1000 bij de loonbetaling van de maand direct volgend op de maand waarin is ingestemd met dit onderhandelingsresultaat. Voor de werknemers met een parttime overeenkomst wordt deze bruto uitkering naar evenredigheid van hun arbeidsduur vastgesteld en uitgekeerd.

### **5. Gedifferentieerde WGA-premie**

De wetgever heeft aan werkgever de mogelijkheid toegekend om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer in te houden. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever gedurende de looptijd van de CAO van dit recht geen gebruik zal maken. Dit betekent voor de werknemer een netto voordeel van 0,135% SV loon.

### **6. Tijd voor tijd ex artikel 11 leden 2 en 3.**

Uitsluitend en alleen voor het kalenderjaar 2022 geldt dat de werknemer de keuze heeft om de waarde van de overwerktoeslag zoals bedoeld in artikel 11 lid 3 om te zetten in tijd-voor-tijd, zoals bedoeld onder artikel 11 lid 2. Deze voorziening eindigt op 31 december 2022. De werknemer die dan een restant heeft aan tijd-voor-tijd (compensatie-uren), mag deze compensatie-uren meenemen naar het kalenderjaar 2023. Een eventueel restant op 31 december 2023 wordt uitbetaald bij de loonbetaling van de maand januari 2024.

### **7. Competentieontwikkeling**

Indachtig de transitie naar de raffinaderij c.q. productielocatie van de toekomst onderschrijven partijen het belang dat werknemers zich bewust worden van noodzakelijke competenties die daarvoor ontwikkeld moeten worden. Partijen zijn overeengekomen dat met iedere werknemer een zgn. ontwikkelingsplan wordt opgesteld, gericht op competentieontwikkeling. In de cao wordt opgenomen dat vanaf 2022, minimaal 1 maal per jaar een zgn. ontwikkelingsbegeleidingsgesprek plaatsvindt.

Verder zal werkgever het beleid t.b.v. de competentieontwikkeling nader ontwikkelen. Vakbonden zullen over de voortgang worden geïnformeerd.

#### **8. Geboorteverlof**

Het geboorteverlof voor partners die in loondienst werken is eenmaal het aantal werkuren per week. Sinds 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. De werkgever zal met ingang van de cao, deze uitkering gedurende maximaal vijf weken aanvullen tot 100% Roosterinkomen inclusief pensioenafdrachten.

#### **9. Rouwbegeleiding**

Werkgever zal de aandacht voor rouwverwerking bij werknemers opnemen in het vitaliteitsplan.

#### **10. Pensioenregeling, artikel 25**

Artikel 25 wordt als volgt gewijzigd:

1. De werkgever heeft de uitvoering van zijn pensioenregeling uitbesteed aan algemeen pensioenfonds Stap. Het deelnemen aan deze pensioenregeling is, met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement, verplicht voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd.

2. Indien de werkgever wijzigingen van het pensioenreglement voorstelt aan het bestuur van Stap, zal hij daaromtrent overleg plegen met de vakverenigingen.

#### **11. Loskoppeling bonus van meerkeuzeregeling**

Vanaf 1-1-2022 moet de Meerkeuzeregeling worden opgenomen in het arbeidsvoorwaardenbedrag in de aangifte Loonheffingen. Bonussen mogen hierin niet worden meegenomen omdat ze geen vast loonbestanddeel zijn. Dat was tot op heden wel het geval met de CAO bonus.

Afgesproken is dat de uitbetaling van de CAO bonus losgekoppeld wordt van de Meerkeuzeregeling en uitbetaald wordt in februari of maart van enig jaar. ZR draagt er zorg voor dat de werknemers die verder wonen dan 51 km enkele reis in staat worden gesteld de bonus in december uit te laten keren en (deels) uit te ruilen voor een netto reiskostenvergoeding.

#### **12. Dienstmededeling nr. 019, "Tijdelijke aanpassing arbeidsvoorwaarden CAO"**

Partijen hebben dienstmededeling nr. 22-019: "*Tijdelijke aanpassing arbeidsvoorwaarden CAO*", dd. 3 maart 2022 uitvoerig besproken. De onder lid c bedoelde tijdelijke aan de bezetting gerelateerde verhoging van de overwerktoeslag wordt als volgt verduidelijkt: Deze tijdelijke verhoging van de overwerkvergoeding ten behoeve van opvang van onderbezetting in de ploegen, geldt uitsluitend voor overwerk op doordeweekse dagen. Deze tijdelijke verhoging geldt niet voor overwerk ten behoeve van trainingen, opleidingen, vergaderingen of andere bijeenkomsten c.q. uren die buiten de directe feitelijke (ploegen)arbeid zijn ontstaan.

Aanpassing cao-tekst:

Voor zover de inhoud van de hier bedoelde dienstmededeling vraagt om aanpassing van de cao-tekst, dan zullen deze in de cao worden verwerkt. Daarbij geldt verder dat, indien in de cao bepalingen om wijziging vragen omdat ze o.m. op gespannen voet staan met Wet en regelgeving, deze teksten eveneens worden gewijzigd. De aangepaste cao-tekst wordt ter instemming aan de vakbonden voorgelegd.

**13. Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie**

Werkgever zal voor de looptijd van de cao de binnen zijn onderneming bestaande regeling fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie blijven toepassen.

**14. Internationale vakbondssolidariteit**

Uitsluitend voor de looptijd van deze cao en derhalve éénmalig stelt werkgever € 10.000 beschikbaar aan vakbonden ten behoeve van projecten in ontwikkelingslanden. Vakbonden onderling dragen zorg voor de verdeling.

**15. Werkgeversbijdrage vakbondswerk**

De AWWN-bijdrageregeling wordt bij verlengen van de cao gecontinueerd.